مزياني فتيحة

أستاذة محاضرة – جامعة الجزائر-

علاقة الأقدمية
في المنظمة و في المنصب الحالي
لضباط الشرطة بالاحتراق النفسي

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الأقدمية (الأقدمية في المركز كضابط شرطة والأقدمية في جهاز الشرطة) بالاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة. و لتحقيق هذا الهدف تم قياس درجات الاحتراق النفسي باستعمال استبيان جونز John. E. Jones وبيرلي William. L. Bearley وكذا تحديد سنوات الأقدمية لدى عينة من الضباط متكونة من 191 فرد ينتمون لمصالح الشرطة التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني الكائن مقرها بالجزائر العاصمة و قد جاءت نتائج هذه الدراسة لتثبت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين متغيرات هذه الدراسة.

Summary :

The purpose of this study is to examine the relationship between burnout and length of seniority in the post and length of seniority in the department of police among police officers. The participants consisted of 191 male (M=39.92 ; Sd= 5.69). the survey assessed burnout with John. E. Jones and William. L. Bearley burnout questionary .

the results showed a significant correlations between the variables of this study.

مقدمة:

يحتاج الإنسان إلى العمل من أجل تحقيق حاجاته وتلبية مطالبه لضمان حياة كريمة أو من أجل الحصول على دور ومكانة اجتماعية أو من أجل تحقيق سلطة معينة وغير ذلك من الحاجات والأهداف و هذا بحكم الطبيعة البشرية.

إن للعمل إذن أهمية كبيرة في حياة الفرد وهذا ما أثبتته دراسات عديدة منها دراسة ميشيجان (1978) التي توصلت فيها إلى أن 71% من أفراد عينة البحث عبروا عن رغبتهم في الاستمرار في العمل حتى و إن حققوا مكسبا ماليا كافيا. و هذه النتيجة توصل إليها أيضا باحثون آخرون كوايس Weiss (1955) وجاكوبسكي Jakubouski (1968) وجاكوبسكي وتوسكي Tausky (1969) وكابلان Caplan وتوسكي (1974) (عن أنجلند England ، 1982)

كما توصل (مقدم، 1992) في دراسته على عينة جزائرية من الجامعيين إلى أن نسبة 91.4 % منهم يفضلون الاستمرار في مهنهم حتى و إن أصبحوا أغنياء.

على هذا الأساس نجد الفرد منشغل أساسا بالعمل الذي يقضي فيه معظم وقته مما قد يكون له عاجلا أم آجلا انعكاسات سلبية على حالتة الصحيّة.

فإذا كان العمل يساعد الفرد على الاحتفاظ بحالته الصحيّة المرضية، مادام لا يفوق قدراته الجسميّة والعقلية، فقد أثبت الدراسات من جانب آخر أنّ نوع العمل والجهد الجسميّ والعقلي الذي يتطلّبه، وخصائص بيئة العمل، والظروف التّي ينجز فيها، والطريقة التّي ينظّم بها، يمكن أن تؤثر سلبا على الفرد.

يعتبر الضغط المهني من الآثار السلبية التي يخلفها العمل و هذا ما أثبتته العديد من الدراسات (كوبر Cooper و مارشال Marshal ،1978)، و (ميديروس Medeiros وبروشاسكا Prochaska، 1988)، و (لامLam و آخرون،1987)، و (باركس Parkes ورابنو Rabeneau، 1990) ، و (مزياني و بوسنة، 1998) و (مزياني،1998).

لقد أولى الباحثون أهمية كبيرة للضغط المهني وإلى آثاره حيث يعتبر الاحتراق النفسي Burn-out أثر سلبي للضغط المزمن في العمل وكميزة لسوء تسييره (كاستعمال استراتيجيات مركزة على الانفعال أو التجنب). حيث ذهبت دراسات عديدة في هذا الاتجاه كدراسة ديري Deary وآخرون (1996)، وجيرولت Girault(1989)، وليتر Leiter (1990) (1991)، وبيزي- لونجوفين Pezet-langevin (1994)، ولي Lee

وأشفور Ashfort (1996)، وماسلاش Maslach وشوفلي Schaufeli (1993) (عن بيزي- لونجوفين Pezet-langevin و رولوند Rolland، 1999). حيث تذكر (بيزي- لونجوفين،1999) في هذا الصدد أن الاحتراق النفسي وثيق الصلة بإشكالية الضغط وتعرفه على أنه: "مجموعة من الاستجابات المتتالية لتجربة الضغط في العمل والتي تعني بالدرجة الأولى المهن الخاصة بتقديم المساعدة".

هذا، و قد توصلت الدراسات فعلا في هذا الميدان إلى أن هذا النوع من المهن - أي المهن الخاصة بتقديم المساعدة – Les professions d'aides يرتبط بما يسمى بالاحتراق النفسي وكمثال عن بعض هذه المهن نجد التمريض (ليبيقوتLeibigot ولافون Lafont، 1985) و(فاجين Fagin وآخرون، 1996) و(ليترLeiter وهارفي Harvy، 1999) والخدمات الاجتماعية (شين Shinn، 1984) والتعليم والتكوين (كرومبيزCrombez وآخرون،1985).

يدور موضوع هذه الدراسة حول علاقة الأقدمية في المنظمة وفي المنصب الحالي لضابط الشرطة بالاحتراق النفسي.

يقصد بالأقدمية حسب (زويلف، 2001، ص174):" مدة الخدمة التي يقضيها الفرد في وظيفته " وحسب (صلاح الدين عبد الباقي، 2002، ص 407): "الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة في المنشأة بصفة عامة". وعلى كل فإنه لا يوجد اختلاف في تعريف الأقدمية التي تحدد دائما بسنوات الخدمة في المنظمة التي يعمل فيها الفرد إذا كان الأمر متعلقا بالأقدمية في المنظمة أو بسنوات الخدمة في المركز الحالي للموظف إذا كان الأمر متعلقا بالأقدمية في المركز الحالي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1- معرفة مستويات الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة

2- معرفة مدى العلاقة بين الأقدمية في المنظمة و الاحتراق النفسي لدى ضباط الشرطة.

3- معرفة مدى العلاقة بين الأقدمية في المنصب الحالي و الاحتراق النفسي لدى ضباط الشرطة.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل يعاني ضباط الشرطة من الاحتراق النفسي؟

- هل توجد علاقة بين سنوات الأقدمية في المنظمة والاحتراق النفسي لدى ضباط الشرطة؟.

- هل توجد علاقة بين سنوات الأقدمية في المنصب الحالي والاحتراق النفسي لدى ضباط الشرطة؟.

الطريقـــــة:

1- منهج البحث:

يعرف المنهج بأنه: " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و للإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها" (محمد شفيق، 2004). وعليه فإن الطريقة المتبعة في هذا البحث للإجابة على أسئلته اعتمدت أساسا على المنهج الو صفي عن طريق وصف وتشخيص الظاهرة موضوع البحث إذ يعتبر المنهج الو صفي كما يرى (زويلف و الطراونة، 1998) البداية التي تبدأ بها المناهج البحثية الأخرى: فهو يشمل على دراسة الظاهرة وبيان خصائصها وحجمها وكذا جمع المعلومات وتحليلها واستنباط الاستنتاجات لتكون أساسا لتفسيرها وتوجيهها.

2- عينة البحث:

تكون مجتمع البحث من ضباط الشرطة الذين ينتمون لمصالح الشرطة التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني الكائن مقرها بالجزائر العاصمة.

اشتملت العينة التي تطوعت للمشاركة في هذه الدراسة على مائة وواحد وتسعون (191) ضابطا في الشرطة. متوسط سنهم 39.92 بانحراف معياري 5.69. ذوا مستويات تعليمية لا بأس بها إذ أن نسبة 39.8% من الضباط ذوا مستوى جامعي و52.9 % ذوا مستوى ثانوي و البقية القلية المقدرة بـــ 7.3 % أقل من ذلك. كما أن نسبة 81.1 % منهم متزوجون. كما أنهم يقطنون بنفس الولاية التي يعملون فيها. وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن السنوات التي قضاها ضباط الشرطة في الجهاز تفوق السنوات التي قضوها في مركزهم الحالي وهذا أمر طبيعي في المشوار المهني للموظفين.

3- أدوات البحث:

3-1- استبيان الخصائص الشخصية و المهنية:

يشمل على معلومات عامة حول أفراد العينة والتي تتمثل في السن، والحالة المدنية، والمستوى التعليمي، والمنطقة السكنية، ومدّة الخدمة في الجهاز ومدّة الخدمة في المنصب الحالي كضابط شرطة.

3-2- استبيان الاحتراق النفسي:

لقد تمّ بناء استبيان الاحتراق النفسي من طرف جونز John. E. Jones وبيرلي William. L. Bearley وهو نسخة معدلة لاستبيان تقييم الاحتراق النفسي " Burnout Assessment Inventory" الذي نشر سنة 1984 من طرف Organizational Design &Development وقد أطلق عليه اسم "تسيير طاقتك "Managing your Energy".

يتكون هذا الاستبيان من أربعة مقاييس جزئية، كل مقياس جزئي يحتوي على 10 بنود تتمّ الإجابة عليها على سلم تدريجي من 10 إلى 1. والدرجة الكلية لكل مقياس جزئي هي حاصل جمع البنود المكون منها والدرجة الكلية لاستبيان الاحتراق النفسي هي حاصل جمع درجات مقاييسه الجزئية والجدول (1) أسفله يمثل توزيع درجات الاحتراق النفسي بأبعاده الأربعة المتمثلة في:

* مفهوم الذات السلبي Negative self concept
* العدائية Antagonism
* عدم الربط Disconnectedness
* العجز helplessness

الجدول رقم (1): توزيع درجات الاحتراق النفسي بأبعاده الأربعة

	الدرجة الدنيا	المتوسط	الدرجة العليا
مفهوم الذات السلبي	10	55	100
العدائية	10	55	100
عدم الربط	10	55	100
العجز	10	55	100
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	40	220	400

أ – مفهوم الذات السلبي:

يتمثل في مختلف أنواع الطاقة المستترف المرتبطة بالعمل كعدم إتمام العمل، والشكوك الذاتية، والإحساس بالفشل، وتوبيخ الذات وتأنيبها، والمماطلة، وتجنب المواجهة، والتوتر، وعدم الصبر على الذات وعلى الآخرين، والتثبيط والفشل بالإضافة إلى الرؤية السلبية للذات. ويتكون من البنود التالية: 1، 5، 9، 13، 17، 21، 25،29، 33، 37.

ب – العدائية:

يتضمن هذا العنصر على الشراسة والسخرية والازدراء كما يرتبط أيضا بالاستهزاء والمرارة والغضب والاستياء كما يكون لدى الفرد اتجاه سلبي والانفصال الانفعالي مع الآخرين. و يتكون من: 2، 6، 10، 14، 18، 22، 26، 30، 34، 38.

ج – عدم الربط:

يتضمن هذا المقياس الصرامة في التفكير، وتوبيخ الآخرين، ومقاومة الذهاب إلى العمل، و الملل، والشعور بعدم القدرة على التحرك، أضف إلى ذلك فإن الأشخاص الذين لديهم تبديد طاقة عالية غالبا ما تكون نشاطاتهم غير نافعة لا لهم ولا للمنظمة التي ينتمون إليها. ويتكون من البنود التالية: 3، 7، 11، 15، 19، 23، 27، 31، 35، 39

د)– العجز:

يتكون من البنود التالية: 4، 8، 12، 16، 20، 24، 28، 32، 36، 40 والتي تحتوي على الاكتئاب، وتجنب المناقشات في العمل، واضطرابات النوم، وفقدان الهمّة، والرؤية للساعة، والغيابات في العمل، واضطرا بات هضمية، والاستسلام وعدم المبالاة.

قام مصممو استبيان الاحتراق النفسي بقياس ثباته على عينة متكونة من 1043 فردا 55% منهم ذكور و45% منهم إناث. يشتغلون في سلك التربية، والحكومة، والقوات المسلحة، والأعمال والصناعة.و باستعمال معامل ألفا كرونباخ توصلوا إلى النتائج التالية: مفهوم الذات السلبي (0.87)، العدائية (0.87)، عدم الربط(0.88) ، العجز (0.83) والاحتراق النفسي ككل 0.94

وتوصلوا أيضا إلى أن هذه المقاييس تتميز بتناسق داخلي قوي حيث تراوحت معاملات الارتباط كلها ما بين 0.86 و0.95.

*** دراسة الخصائص السيكومترية على عينة جزائرية:**

أ)- الثبات:

لقياس معامل ثبات استبيان الاحتراق النفسي تم تجزئة الاستبيان ككل وأبعاده الأربعة كل على حدى إلى بنود فردية / زوجية ثم حسب معامل الارتباط بين الجزأين والذي يمثل معامل ثبات نصف الاختبار ثم عدل هذا المعامل بواسطة معادلة سبيرمان-براون ليصبح معامل الثبات الكلي. كما تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم: (2): معاملات الثبات لاستبيان الاحتراق النفسي و أبعاده الأربعة

الاحتراق النفسي	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل ألفا
مفهوم الذات السلبي	0.8961	0.8960
العداء	0.8336	0.8310
عدم الربط	0.8136	0.8126
العجز	0.8828	0.8817
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	0.9637	0.9636

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أعلاه أن معاملات الثبات عالية و بالتالي فهذا الاستبيان بأبعاده الأربعة ثابت.

ب)- الصدق:

لقد تمّ الاعتماد في صدق الاستبيان على ما أشار إليه مصممو إلى أنه يتوفر على درجة صدق عالية خاصة و أنه طبق على عينات متعددة و في بيئات مختلفة.

كما تمّ الاعتماد على الصدق الذاتي الذي جاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول رقم (3) لتبين أن هذا الاستبيان يتوفر على درجات عالية من الصدق.

جدول رقم (3): معاملات الصدق الذاتي لاستبيان الاحتراق النفسي وأبعاده

الاحتراق النفسي	معامل الصدق الذاتي
مفهوم الذات السلبي	0.9466
العداء	0.9116
عدم الربط	0.9014
العجز	0.9390
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	0.9816

النتائج:

1- الأقدمية في الجهاز:

جدول (4): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لسنوات الأقدمية في الجهاز

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أصغر عدد السنوات	أكبر عدد السنوات
16.08	7.33	1	37

جدول (5): التوزيع التكراري لسنوات الأقدمية في الجهاز

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
1 -10	40	21.39
11- 20	113	60.43
21 – 30	29	15.51
31 – 40	9	2.67
المجموع	187	100
الناقص	4	
المجموع	191	

يتبين من خلال الجدولين السابقين (4) و (5) أن سنوات الأقدمية في الجهاز تتراوح ما بين سنة وسبع وثلاثون سنة بمتوسط حسابي قدر ب16.08 وانحراف معياري قدره 7.33. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن أغلب أفراد العينة قضوا أكثر من عشرية كاملة في الجهاز، وهذا ما أثبتته النتائج الحالية حيث أبرزت هذه النتائج أن 113 ضابطا من بين 187 وبنسبة 60.43 % تراوحت مدة أقدميتهم في الجهاز ما بين إحدى عشر وعشرون سنة و29 ضابطا وبنسبة 15.51 % تراوحت مدة أقدميتهم في الجهاز ما بين واحد وعشرون وثلاثون سنة في حين نجد 40 ضابطا وبنسبة 21.39 % تراوحت مدة أقدميتهم ما بين سنة وعشر سنوات والأقلية المتبقية والمتمثلة في خمسة ضباط فقط تراوحت مدة أقدميتهم ما بين واحد وثلاثين و أربعين سنة.

2- الأقدمية في المنصب الحالي كضابط شرطة:

جدول (6): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لسنوات الأقدمية في المنصب الحالي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أصغر عدد السنوات	أكبر عدد السنوات
3.92	3.81	1	24

جدول (7): التوزيع التكراري لسنوات الأقدمية في المنصب الحالي

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
1 – 5	136	80
6 - 10	24	14.12
11 – 15	6	3.53
16 – 20	3	1.76
21 – 25	1	0.59
المجموع	170	100
الناقص	21	
المجموع	191	

يتضح من خلال الجدول (6) أن سنوات الأقدمية في المنصب الحالي (رتبة ضابط) تتراوح ما بين سنة و أربعة و عشرون سنة تم توزيعها في فئات طول كل منها خمس سنوات و قد تبين حسب ما جاء في الجدول (7) أن أغلب ضباط الشرطة و المقدر عددهم ب 136 من بين 170 ضابط و بنسبة 80 % لا تتجاوز سنوات أقدميتهم في هذه الرتبة الخمس سنوات و بذلك يعتبر هؤلاء الضباط حديثي العهد في مناصبهم سواء تعلق الأمر بالذين تمت ترقيتهم من رتبة مفتش شرطة أم بالنسبة للذين تم توظيفهم مباشرة في صنف الضباط كون هذا المنصب لا يعتمد على التوظيف المباشر فقط و إنما يعتمد أيضا على الترقية الداخلية.

يلي هذه الفئة الفئة الثانية التي تحتوي على 24 ضابطا والذين تراوحت خبرتهم ما بين 6 و10 سنوات. ثم يقل عدد الضباط تدريجيا في الفئات الأخرى. حيث نجد 10 ضباط تراوحت أقدميتهم ما بين 16 و25 سنة.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن المتوسط الحسابي لسنوات الأقدمية في المنصب الحالي يقدر ب3.92 بانحراف معياري قدره 3.81. وهذا المتوسط طبيعي جدا كون أكبر نسبة من العينة تتراوح سنوات أقدميتها ما بين سنة وخمس سنوات.

3 - الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة:

جدول (8): الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاحتراق النفسي ككل ولأبعاده الأربعة

الاحتراق النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مفهوم الذات السلبي	33.0628	15.8019
العداء	36.3874	13.9750
عدم الربط	39.2251	14.5011
العجز	34.3927	15.9621
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	143.0681	57.1546

يتضح من الجدول (8) أن درجة الاحتراق النفسي الكلية لضباط الشرطة كانت تحت المتوسط لكنها غير ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة ككل على جميع أبعاده الأربعة 143.0681 بانحراف معياري قدره 57.1546.

أما بالنسبة لدرجات ضباط الشرطة على الأبعاد الفرعية للاحتراق النفسي فقد كانت دون المتوسط لكنها غير ضعيفة أيضا حيث يبين نفس الجدول أن المتوسط الحسابي على بعد عدم الربط لدى ضباط الشرطة بلغ 39.225 و على بعد العداء كان 36.3874 و على بعد العجز كان 34.3927 و على بعد مفهوم الذات السلبي كان 33.0628.

4- علاقة الأقدمية في الجهاز بالاحتراق النفسي:

جدول (9):معاملات الارتباط بين سنوات الأقدمية في الجهاز والاحتراق النفسي

الاحتراق النفسي	الأقدمية في المنظمة	مستوى الدلالة
مفهوم الذات السلبي	*0.163	0.026
العداء	0.129	0.079
عدم الربط	**0.198	0.007
العجز	*0.170	0.020
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	*0.174	0.017

نخلص من خلال الجدول (9) أعلاه إلى نتيجتين أساسيتين هما:

1- معاملات الارتباط كانت كلها موجبة بين الأقدمية في الجهاز و كل بعد من الأبعاد الأربعة للاحتراق النفسي كل على حدة و بينها وبين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي.

2- يعد معامل الارتباط بين الأقدمية في الجهاز وبعد عدم الربط أكثر دلالة من المعاملات الارتباطية الأخرى إذ وصل مستوى دلالته إلى 0.01 في حين كان مستوى دلالة المعاملات الارتباطية الأخرى 0.05.

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أنه كلما زادت سنوات الأقدمية في الجهاز زادت معها مستويات الاحتراق النفسي في درجته الكلية وفي أبعاده المتمثلة في عدم الربط والعجز ومفهوم الذات السلبي، وكلما قلت سنوات الأقدمية في الجهاز كلما قلت مستويات الاحتراق النفسي في درجته الكلية و في أبعاده الثلاثة السالفة الذكر.

5- علاقة الأقدمية في المنصب الحالي بالاحتراق النفسي:

جدول (10): معاملات الارتباط بين سنوات الأقدمية كضابط شرطة والاحتراق النفسي

الاحتراق النفسي	الأقدمية في المنصب الحالي	مستوى الدلالة
مفهوم الذات السلبي	*0.178	0.020
العداء	*0.175	0.022
عدم الربط	**0.225	0.003
العجز	0.114	0.139
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	*0.181	0.018

يتجلى من خلال الجدول رقم (10) أعلاه جملة من النقاط نوجزها فيما يلي:

1- معاملات الارتباط كلها كانت موجبة بين الأقدمية في المنصب الحالي وبين الأبعاد الأربعة و الدرجة الكلية للاحتراق النفسي.

2- تراوحت دلالة معاملات الارتباط بين سنوات الأقدمية في المنصب الحالي ودرجات الاحتراق النفسي الكلية ودرجات أبعاده الأربعة كل على حده بين 0.05 و 0.01.

3- يعتبر معامل الارتباط بين الأقدمية في المنصب الحالي و بعد عدم الربط أكثر دلالة من المعاملات الارتباطية الأخرى إذ وصل مستوى دلالته إلى 0.01 في حين وصل مستوى دلالة المعاملات الارتباطية الأخرى إلى 0.05

هذه النتائج تعني أنه كلما زادت سنوات الأقدمية في المنصب الحالي زادت مستويات الاحتراق النفسي في درجته الكلية من جهة و في أبعاده الثلاثة المتمثلة في: عدم الربط و مفهوم الذات السلبي والعداء، وكلما قلت سنوات الأقدمية في المنصب الحالي كلما قلت مستويات الاحتراق النفسي في درجته الكلية وفي أبعاده الثلاثة السابق ذكرها.

خلاصة الدراسة:

كان الغرض من هذه الدراسة معرفة مستويات الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة ومدى علاقته بالأقدمية في الجهاز وفي المنصب الحالي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة دون المتوسط، لكنه غير ضعيف، كما توصلت أيضا إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين سنوات الأقدمية في الجهاز والاحتراق النفسي من جهة وبين سنوات الأقدمية في المنصب الحالي والاحتراق النفسي من جهة أخرى.

هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة التي أجريت حول الاحتراق النفسي في مهن تقديم المساعدة نذكر منها دراسة (عدنان الفرح، 2001) التي أجريت على معلمي التربية الخاصة في الأردن و دراسة (السرطاوي، 1998) التي أجريت على المعلمين في معاهد و مراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف السعودية في مدينة الرياض ودراسة الحرتاوي (1991) التي أجريت على المرشدين التربويين في الأردن وكذلك دراسة الرشدان (1995) التي أجراها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ودراسة الدبابسة (1995) التي أجريت على العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر (عن عدنان الفرح، 2001) وغيرها من الدراسات الأخرى.

في حين تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات الأخرى كدراسة الدبابسة (1995) (عن عدنان الفرح، 2001) و(عيسى محمد، 1995) و (السرطاوي، 1997) وبلدوين Baldwin ومارتين Martin،1996) التي أظهرت أن ذوي الخبرة القصيرة هم أكثر تعرضا للاحتراق النفسي. ودراسة (عبسى محمد، 1995) والحرتاوي (1991) (عن عدنان الفرح، 2001) اللتان أظهرتا عدم وجود فروق دالة بين مستويات الخبرة و الاحتراق النفسي.

أخيرا، في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1- توعية ضباط الشرطة بضرورة إجراء متابعة دورية لدى مختصين نفسانيين للتقليل من حدة الضغوطات التي يعانون منها حتى لا تتطور إلى احتراق نفسي.
2- إجراء دراسة أخرى تقارن بين ضباط الشرطة ومحافظي الشرطة فيما يخص نفس المتغيرات.

قائمة المراجع باللغة العربية:

1- السرطاوي زيدان، (1997)، الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية، في مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد 21، العدد 1، ص ص (57- 96).

2- زويلف مهدي والطراونه تحسين، (1998)، منهجية البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

3- عبد الباقي صلاح الدين، (2002)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.

4- عدنان الفرح، (2001)، الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، في دراسات، العلوم التربوية، المجلد 28، العدد 2، ص ص (247-271).

5- عيسى محمد، (1995)، التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، في المجلة التربوية، 9(34)، ص ص (117-161).

6- زويلف مهدي محسن، (2001)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة و النشر، عمان، الأردن.

7- محمد شفيق، (2004)، البحث العلمي الأسس – الإعداد، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

8- مزياني فتيحة، (1998)، أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، معهد علم النفس وعلوم التربية، غير منشورة.

9- مزياني فتيحة وبوسنة محمود، (1998)، علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية والجسمية عند المديرين، في عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية من 25 إلى 27 ماي، الجزء الأول، منشورات جامعة الجزائر، دار الحكمة للطبعة والنشر والترجمة و التصفيف و التوزيع، الجزائر، ص ص(615-630).

10- مقدم عبد الحفيظ، (1992)، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

11- Crombez, J., Gascon, L.L., Legault, L. & Al, (1985), Le burnout ou syndrome d'épuisement professionnel, In L` Union Médicale du Canada, Tome 114, Mars.

12- Leibigot, F. & Lafont,B., (1985), Psychologie de l'épuisement professionnel, In Annales Médico-psychologiques, VOL. 143, N°8, pp 769-775.

13- Pezet-Langevin, V., (1999), Le stress au travail : des déclarations à l'observation des comportements , Actes du XXXIV congrès de la Self-caen, 15-17 septembre.

14- Pezet-Langevin, V. & Rolland, J.P., (1999) , Caractéristiques des situations de travail , burnout et attitude de retrait. In Revue Européenne de Psychologie Appliquée, Vol. 49, N° 3, pp 239-248.

قائمة المراجع باللغة الإنجليزية:

15- Cooper, C.L.& Marshall, J, (1978), Understanding Executive Stress, First Publication, The Macmill and Press L.T.D. In Great Britain

16- England, G., & Al, (1982), The meaning of working, In Now International Reseach Team, No. 4.

17- Fagin, L., Carson,J., Leary,J. & Al, (1996), Stress, coping and burnout in mental health nurses : findings from three reseach studies, In International Journal Of Social Psychiatry, Vol.42, N°2, pp(102-111).

18- Jones, J.E. & Bearley, W.L., (1995), Managing your energy, Facilitators guide, Published by Performance and human development, USA.

19- Lam,T.H., Lee,P.W.H., Ong ,S.G.,Wong,C.M., Chow,W.K. & Klevens,J.W.L., (1987), Mental health and work stress : A comparison of response pattern in executive and clerical workers in Hong Kong, In Journal Of Occupationl Medicne, Vol. 29 , N°11 / Novembre, pp(892-897).

20- Leiter, M. & Harvie, P.L., (1996), Burnout among mental health workers : a review and research agenda, In International Journal Of Social Psychiatry, Vol.42, N°2, pp90-101.

21-Martin, N., & Balbwin, B., (1996), Helping beginning teachers for foster classroom management : implications for elementary school counselors, In Elementary School Guidance and Counseling, 31(2), pp (106-113).

22- Medeiros, M.E. & Prochaska, J.O., (1988), Coping strategies that psychotherapists use in working with stressful client, In Professional Psychology: Research and practice, Vol. 19, No1, pp(112-114).

23- Parkes, K.R. & Rabeneau, C.V., (1993), Work caracteristics and well-being among psychiatric health-care staff, In Journal of Community and Applied Social Psychology, Vol.3 pp (243-259).

24- Shinn, M., (1984), Coping with job stress and burnout in the human services. In Journal Of personality and Social Psychology, Vol. 46, N° 4, pp 864-876.